

Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara Di Kecamatan Galela Barat.

Herlim Pola

Florence D. J. Lengkong

Very Y. Londa

Abstract : Study is based on initial observations that the leadership of Camat in improving the performance of the State Civil Apparatus within the government of West Galela District has not been running well. This condition is suspected to have something to do with the lack of optimal decision-making, delegation of authority, supervision, and communication has not been well overnight. This research applies qualitative research method with informant that set as many as 6 people. After the data collected the analysis is done by applying data analysis techniques namely, data reduction, data presentation, and data verification or conclusion.

The research shows that (1) In leadership of Camat to improve the performance of Civil State Apparatus apparatus is one of indicator that decision making has not run as expected of Civil State Apparatus in District of Galela Barat. This is because the decision making which is often done by the Camat is not involving the participation of the staff, so there are employees who feel the need for involvement in decision making. (2) Leadership indicators Camat in improving job performance Civil Service Apparatus one of them is the delegation of authority. As per the result of research that indicator have not run well. Due to the reality, there is still less Camat's confidence in subordinates / employees, so that in delegation of authority more in submitted to the Secretary of the Camat in comparison with other employees. (3) One indicator of leadership of Camat that needs to be done is supervision on employee performance. According to the results of the research that the supervisory system Camat on employee performance has not gone well, because seen from the fact that there are still employees who are not disciplined in performing duties as a public servant. (4) As the result of research indicate that communication aspect has been running well, be it communication vertically (Up-Down) or horizontally (Interview).

Based on the conclusion above, the researcher suggests that the Camat leadership needs to improve in terms of decision making, delegation of authority, supervision and communication. It is expected that the Camat as the leader to involve the participation of the State Civil Apparatus in the subdistrict of Galela Barat, the delegation of the authority of the Subdistrict Head should see the educational background of the officer who will assume the position temporarily, in order to be able to carry out the tasks according to the instruction of the Camat based on the stated objectives. (3) The sub-district head as the representative of the district government in the kecamatan should further improve the supervisory function on ASN performance. Because in Government Regulation No. 46 of 2011 on the assessment of the performance of civil servants, that one indicator of employee performance is seen from the level of self-discipline employees. By that, the Camat is expected to further tighten supervision in terms of employee discipline in performing duties as a public servant. (4) Communication between leaders and employees can be done better, in order to provide information relating to the duties and functions of each employee in West Galela District.

Keywords: *Leadership, Camat, Job Performance, State Civil Apparatus*

PENDAHULUAN

Salah satu keberhasilan otonomi daerah adalah kesiapan sumber daya manusia yang mengerti dan memahami

tujuan dari pemekaran daerah. Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang pemerintah daerah, ditujukan kesiapan sumber daya manusia dalam hal ini adalah

kepegawaian daerah dengan meningkatkan pengembangan sumber daya manusia dan sumber daya alam. Peningkatan sumber daya manusia tersebut tak terlepas dari kesiapan kepegawaian daerah yang di sebut dengan aparatur. Untuk melaksanakan tugas mulia itu diperlukan pegawai yang mempunyai kemampuan melaksanakan tugas secara profesional dan bertanggung jawab dalam penyelenggaraan tugas pemerintah.

Namun, berbagai tuntutan itu tidaklah terbentuk secara otomatis. Banyak langka yang meski direncanakan, dilakukan, dan dinilai secara sistematis dan konsisten. Dalam konteks ini, penataan sumber daya aparatur menjadi hal yang sangat penting dilakukan. Terlebih lagi di era otonomi daerah seperti sekarang. Penataan sumber daya aparatur yang professional dalam manajemen otonomi daerah harus diprioritaskan, karena reformasi di bidang administrasi pemerintah mengharuskan hadirnya pemerintah yang lebih berkualitas, lebih mampu mengembang fungsi-fungsi pelayanan publik, pemberdayaan masyarakat, dan pembangunan sosial ekonomi

Sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, maka sekarang ini telah terjadi perubahan yang besar di bidang pemerintahan. Salah satu perubahan itu ialah diwujudkannya tata pemerintahan yang demokratis dan baik (*democratic and good governance*). Upaya mewujudkan sistem pemerintahan yang demokratis, bersih, dan berwibawa selalu menjadi obsesi bagi rakyat dan

pemerintahan di zaman moderen sekarang ini.

Bahwa dalam rangka pelaksanaan cita-cita bangsa dan mewujudkan tujuan negara sebagaimana tercantum dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, perlu dibangun aparatur sipil Negara (ASN) yang memiliki integritas, professional, netral dan bebas intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perikat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945.

Seharusnya menjadi aparatur sipil negara bukan hanya datang di kantor dan menghabiskan waktu di tempat kerja, tetapi seharusnya mengukir prestasi kerja. Prestasi kerja akan tercapai bila mempunyai kompetensi di bidang masing-masing sehingga tercipta etos dan produktivitas kerja yang kondusif.

Persaingan untuk menjadi aparatur sipil negara sangat ketat, dari jutaan yang mendaftar hanya beberapa orang saja yang berhasil dinyatakan lulus. Untuk itu sudah seharusnya aparatur sipil negara yang terpilih dapat meningkatkan prestasi kerja yang tinggi seperti menciptakan iklim kerja yang positif, saling bekerja sama, bertanggung jawab serta dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman.

Salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja organisasi adalah kepemimpinan, pimpinan menarik pengikutnya hingga mencapai puncak prestasi yang menurut mereka semula tidak

mungkin dicapai (Winardi, 2002). Demikian halnya dengan pemerintahan kecamatan Galela Barat, sangat diharapkan camat selaku pimpinan mempengaruhi bawahannya agar menciptakan adanya peningkatan prestasi aparatur sipil negara. Oleh karena itu, camat di kecamatan Galela Barat dituntut untuk memiliki kepemimpinan yang biasa mempengaruhi bawahannya serta kemampuan dalam menjalankan misi dan visinya demi mewujudkan prestasi aparatur dalam pelayanan publik. Untuk itulah camat harus memiliki kemampuan dan kecakapan dalam memimpin.

Mengapa kepemimpinan atau pemimpin berperan penting dalam meningkatkan prestasi kerja, hal ini disebabkan karena pemimpinlah yang membina dan mengarahkan secara langsung pegawainya agar bekerja sesuai dengan tujuan dan harapan yang diberikan kepadanya, supaya dilaksanakannya dengan sebaik-baiknya dan kerja dengan motivasi yang tinggi untuk meningkatkan prestasi kerja.

Camat selaku pemimpin sebagai orang yang bertugas menilai pekerjaan bawahannya, harus dapat dijadikan penuntun dan contoh teladan yang baik bawahannya dalam bekerja, karena segala tindakan, perilaku dan kebijakan dari kepemimpinan camat sangat mempengaruhi prestasi kerja bawahannya, karena camat yang dijadikan pedoman dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Segala tindakan akan selalu dicermati dan diikuti bawahannya. Oleh karena itu apabila

prestasi kerja pemimpin baik maka hal itu akan diikuti oleh bawahannya dengan menghasilkan prestasi kerja yang baik juga.

Pemimpin tidak boleh terlepas dari keterampilan berkomunikasi secara efektif dengan bawahannya. Peranan komunikasi tidaklah kecil dalam mendorong motivasi kuat dalam diri para anggota organisasi untuk berkarya lebih tekun. Hal ini dilakukan dengan menjelaskan kepada mereka apa yang harus dilakukan. Hasil penilaian tentang tugas masing-masing dan cara-cara yang dapat ditempuh untuk meningkatkan prestasi kerja di masa yang akan datang. (Siagian, 2001).

Ada banyak cara yang biasa dilakukan oleh pemimpin dalam meningkatkan prestasi kerja aparatur sipil negara, karena pemimpin juga berfungsi sebagai motivator, mediator, dan integrator.

Suatu organisasi akan berhasil atau gagal sebagian ditentukan oleh kepemimpinan itu, suatu ungkapan yang mulia mengatakan bahwa pemimpinlah yang bertanggung jawab atas kegagalan pelaksanaan suatu pekerjaan, merupakan ungkapan yang mendudukan posisi pemimpin dalam suatu organisasi pada posisi terpenting. (Toha, 1995:1).

Aparatur sipil negara yang ada di kecamatan Gelela Barat, seringkali datang tidak tepat waktu, menambah waktu istirahat, pelayanan administrasi yang tidak tahu batas penyelesaian, tunjangan kinerja tidak di perhatikan atau dalam pemberian tunjangan kinerja tidak melihat dari absensi

kehadiran, kinerja aparatur sipil Negara yang ada di kecamatan Galela Barat juga tidak maksimal mereka sering datang terlambat dan pulang lebih awal dari camat, sehingga ketika kami datang untuk mengurus perekaman E-KTP seringkali tidak didapati aparatur yang ada di kantor kecamatan, pelayanan pun seringkali berbelit-belit dan terlambat seharusnya hanya dua hari itu dapat dilakukan sampai satu minggu karena banyak dari mereka tidak profesional kenapa demikian karena ketika datang ke kantor membawa anak-anak mereka sehingga ketika anak-anak mereka kelaparan itu menjadi alasan untuk pulang lebih awal. pelayanan yang pilih kasih artinya ketika saudara mereka yang datang itu didahulukan. Hal ini mendorong penulis untuk melakukan penelitian dengan judul “Kepemimpinan camat dalam meningkatkan prestasi kerja aparatur sipil negara (ASN)” dengan melakukan studi di kantor kecamatan Galela Barat.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Menurut Bogdan dan Taylor dalam Moleong, (2004:41) metodologi kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskripsi berupa informasi tertulis dan lisan dari seseorang dan perilaku dapat diamati

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif yaitu jenis penelitian yang memberikan gambaran atau uraian suatu keadaan objek yang diteliti. Data yang

terkumpul adalah data yang dinyatakan dalam bentuk kata, kalimat gambaran dan akan di analisa secara kualitatif (Sugiyono, 2002:15).

Fokus Penelitian

Adapun yang menjadi fokus penelitian ini adalah sehubungan dengan kepemimpinan camat dalam meningkatkan prestasi kerja di Kecamatan Galela Barat yaitu:

1. Pengambilan keputusan
2. Pendelegasian wewenang
3. Pengawasan kerja
4. Komunikasi

Informan Penelitian

Adapun yang menjadi informan dalam penelitian ini berjumlah 6 orang dengan pertimbangan mereka dapat mewakili populasi penelitian yaitu:

1. Camat :1 Orang
2. Sekcam :1 Orang
3. Pegawai :2 Orang
4. Masyarakat :2 Orang

Camat dan pegawai, serta anggota masyarakat yang mengetahui banyak tentang kepemimpinan camat dalam meningkatkan prestasi kerja aparatur sipil negara (ASN) di Kecamatan Galela Barat.

Teknik Pengumpulan Data

Moleong (2000:52) berpendapat bahwa: dalam rangka pengumpulan data

yang diperlukan dalam penelitian ini, maka penelitian menggunakan teknik dasar yaitu:

1. Observasi (*Observation*).

Dalam penelitian kualitatif, observasi merupakan langkah awal untuk memperoleh data yang diperlukan. Dengan melakukan observasi, penulis dapat memberikan deskripsi mengenai gambaran secara umum objek yang akan diteliti.

Teknik observasi digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk memperoleh suatu gambaran yang jelas dengan jalan pengamatan langsung terhadap objek penelitian. Tujuan teknik observasi ini senada dengan yang dikemukakan oleh Nasution (1996:60) bahwa: "Dengan berada secara pribadi dalam lapangan, peneliti memperoleh kesempatan mengumpulkan data yang lebih banyak, lebih rinci dan lebih cermat". Teknik ini peneliti lakukan dengan jalan melakukan pengamatan terhadap objek penelitian. Dengan melakukan observasi ini penulis memperoleh data yang diperlukan sesuai dengan keadaan lapangan.

2. Wawancara (*Interview*).

Wawancara atau kuisioner lisan, merupakan dialog yang dilakukan oleh pewawancara untuk memperoleh informasi dari terwawancara. Wawancara merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan cara lisan terhadap responden, dengan menggunakan pedoman wawancara yang telah disiapkan oleh peneliti sebagaimana yang diungkapkan oleh Narbuko dan Achmadi (2007:83) bahwa wawancara

adalah proses tanya jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan dalam mana dua orang atau lebih bertatap muka mendengar secara langsung informasi-informasi atau keterangan-keterangan.

Wawancara ini ditujukan kepada pegawai yang ada di kecamatan Galela Barat serta masyarakat. Wawancara ini dimaksud untuk memperoleh data untuk penelitian ini. Peneliti mengadakan komunikasi, berupa tanya jawab secara langsung dengan informan berupa wawancara mendalam (*interview*). Kata-kata dan tindakan orang yang diamati atau diwawancarai merupakan sumber data utama atau data primer. Sebagai hasil usaha gabungan dari kegiatan melihat, mendengar dan bertanya, maka pencatatan terhadap sumber data utama akan dilakukan dalam wawancara dengan tujuan untuk memperoleh informasi.

3. Dokumen

Dari data yang telah diadakan penelitian terhadap dokumen-dokumen yang relevan dengan penelitian. Untuk melengkapi data primer, perlu dilakukan pengumpulan data sekunder berupa dokumen kantor kecamatan Galela Barat Kabupaten Halmahera Utara yang berkaitan dengan fokus penelitian ini. Dokumen merupakan data sekunder, untuk mengantisipasi situasi yang dapat mempengaruhi peneliti dalam proses pengumpulan data primer, maka data tambahan atau data sekunder merupakan data yang tidak diabaikan".

Teknik Analisis Data

Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan model interaktif Miles dan Huberman (1994:23), yang meliputi reduksi data, penyajian, verifikasi data atau penarikan kesimpulan.

1. Reduksi data

Data yang diperoleh di lapangan penelitian dituangkan dalam uraian atau laporan yang lengkap dan terperinci. Kemudian laporan tersebut direduksi dan memilih data-data kemudian dipilih data yang relevan untuk dikaji berdasarkan fokus dalam penelitian.

2. Penyajian data

Penyajian data menggambarkan secara keseluruhan data penelitian. Data yang dikaji dalam penelitian disesuaikan dengan data di lapangan dan informasi yang diperoleh melalui responden.

3. Verifikasi data/penarikan kesimpulan

Penarikan kesimpulan dilakukan sejak awal penelitian langsung hingga pada akhirnya. Penarikan kesimpulan ini dilakukan dengan mencari pola dan hubungan data yang relevan dengan fokus penelitian yang kemudian ditingkatkan di dalam kesimpulan akhir.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Sebagai seorang pimpinan yang membawahi beberapa orang aparaturnya yang bekerja dalam organisasi yang di kecamatan, camat dalam menjalankan peran, tugas dan kewajibannya harus dapat

bekerja sama dengan aparaturnya yang lain yang ada dalam instansi atau organisasi yang dipimpinnya.

Dari hasil wawancara dengan informan maka ditemukan bahwa partisipasi pengambilan keputusan pimpinan kurang melibatkan pegawai hanya orang-orang tertentu yang dilibatkan. Menurut Siagian (2001) menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan upaya membawa bawahan untuk mencapai tujuan organisasi, agar mereka merasa bahwa tujuan yang akan dicapai merupakan tujuan bersama. Maksud dari pendapat Siagian di atas seorang pemimpin harus melibatkan bawahan demi mencapai organisasi, agar pegawai merasa mempunyai keterlibatan untuk memajukan organisasi.

Selanjutnya Sukarno (1992:16) memberikan pengertian bahwa kepemimpinan adalah proses tertentu yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian secara efektif dan efisien. Seorang pemimpin dapat dikatakan berperan, apabila pemimpin tersebut dapat menunjukkan kemampuannya dalam hal-hal sebagai berikut:

- 1) Memegang kemudi organisasi dengan membawa organisasi ke tempat tujuan yang telah ditetapkan.
- 2) Dapat berperan selaku katalisator, artinya dapat meningkatkan jalannya roda organisasi.
- 3) Dapat berperan selaku integrator, artinya dapat membaaur sesama anggota.

Dari pernyataan diatas dapat dikatakan bahwa didalam partisipasi pengambilan keputusan yang dilakukan oleh kepemimpinan Camat memang terkadang melibatkan bawahan untuk ikut berpartisipasi didalamnya baik itu berupa ide atau gagasan selama ini berkaitan dengan kepentingan instansi yang ada di kecamatan. Namun partisipasi tersebut juga tidak selalu melibatkan bawahannya yang dalam hal ini aparatur sipil Negara, dimana dalam kondisi tertentu dan terdapat kepentingan yang sifatnya diluar kecamatan.

Kepemimpinan camat dalam meningkatkan prestasi kerja aparatur sipil Negara. Pendelegasian tugas atau wewenang ini juga dapat digunakan sebagai tolak ukur seorang pemimpin dalam memberikan penilaian kepada bawahannya. Kemampuan serta pemahaman tugas merupakan parameter yang dapat menunjukan seberapa jauh pegawai tersebut dapat mengerti apa yang ditugaskan oleh pimpinannya. Dan dalam wawancara dengan pegawai kantor kecamatan Galela Barat ditemukan bahwa dalam pendelegasian tugas memandang latar belakang pendidikan pegawai dan factor kemampuan seorang pegawai.

Menurut Soekanto (1977:179): “kepemimpinan adalah kemampuan dari seseorang (yaitu: pemimpin atau leader) untuk mempengaruhi orang lain yang dipimpin atau pengikut-pengikutnya, sehingga orang lain tersebut bertindak laku sebagaimana dikehendaki oleh pemimpin tersebut”.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kepemimpinan pada hakekatnya adalah kemampuan atau kesanggupan seseorang yang mempunyai kelebihan tertentu untuk memepengaruhi orang lain agar berbuat atau bertindak sesuai dengan kemampuan pemimpin tersebut. Yang dimaksud dengan kepemimpinan pemerintahan adalah kemampuan atau kesanggupan dari seorang pejabat pemerintah seperti, kepala daerah, kepala desa/lurah atau mereka yang menduduki sebagai kepala atau pimpinan untuk mempengaruhi bawahannya agar supaya berbuat atau bertindak laku sesuai dengan kehendak dari pejabat/pimpinan tersebut.

Disamping itu, pembagian tugas tersebut juga dapat memberikan tambahan pengalaman terhadap bawahan sehingga akan lebih terampil dan dapat menjadikan pribadi yang punya daya saing dalam dunia pekerjaan di birokrasi. Pegawai juga lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan. Sehingga dapat dikatakan bahwa dalam pendelegasian tugas antara pimpinan dan bawahan memiliki sinergi yang dapat menciptakan kualitas pekerjaan yang lebih baik dan kepemimpinan camat sebagai pemimpin juga dapat dirasakan oleh pegawai.

Pengawasan sangat penting untuk dilakukan sebagai seorang pimpinan dalam hal ini camat selaku pemegang kekuasaan tertinggi di instansi kecamatan, sehingga akan lebih maksimal lagi pekerjaan yang dihasilkan. Hasil wawancara ditemukan bahwa pengawasan belum kurang maksimal, pasalnya pegawai di Kecamatan

perdomisili satu desa dengan pimpinan kecamatan dalam hal ini camat.

Untuk lebih memperjelas konsep pemerintah, Edwar Finer yang dikutip Pamudji (1986 : 64) menjelaskan bahwa istilah “Government” atau pemerintah adalah mempunyai 4 (empat) arti yaitu :

- 1) Menunjukkan kegiatan atau proses pemerintah, yakni melaksanakan kontrol atas pihak lain.
- 2) Menunjukan masalah-masalah (hal ikhwal) negara dalam masa kegiatan atau proses di atas dijumpai.
- 3) Menunjukkan orang-orang (maksudnya pejabat-pejabat)
- 4) Menunjukan cara, metode atau system dengan mana suatu masyarakat tertentu diperintah.

Nampaknya pendapat yang dikemukakan ahli tersebut diatas mengakui adanya perintah dalam arti sempit dan luas. Berdasarkan ajaran trias politica dari; legislatif, eksekutif dan yudikatif, adalah pemerintah dalam arti luas, sedangkan pemerintah dalam arti sempit adalah eksekutif saja. Namun demikian kalau kita mengacu pada Undang-Undang Dasar 1945 yang dimaksud dengan pemerintah adalah : presiden, wakil presiden dan menteri-menteri negara. Pasal 4 ayat 1 UU 1945 menyatakan bahwa: Presiden Republik Indonesia memegang kekuasaan pemerintah menurut Undang-Undang Dasar”. Selanjutnya pasal 4 ayat 2 mengatakan “Dalam melakukan kewajibannya presiden dibantu oleh satu orang wakil presiden” kemudian pasal 17 menyatakan bahwa: Presiden dibantu oleh

menteri-menteri negara. Menteri negara memimpin departemen pemerintahan”.

Di kecamatan Galela Barat masyarakat juga diberikan hak untuk mengawasi jalannya kerja pemerintah kecamatan, pemerintah kecamatan sendiri telah membuka ruang saran atau kritik yang disampaikan oleh masyarakat. Dengan sendirinya dapat dikatakan bahwa pengawasan yang dilakukan oleh kepemimpinan camat Galela Barat sudah baik.

Komunikasi yang sudah berlangsung di kecamatan Galela Barat hasil wawancara yang dilakukan yang bekerja di Kantor kecamatan menjelaskan komunikasi yang terjalin antar pegawai dengan pak camat sendiri sudah berjalan dengan baik. Yang menyangkut urusan pekerjaan atau komuniiasi biasa, camat sudah menciptakan suasana dengan keakrapan terhadap kami pegawai.

Dengan komunikasi yang baik juga akan mendorong motivasi pegawai karena secara langsung kebiasaan-kebiasaan komunikasi yang lancar akan memberikan rasa nyaman bagi pegawai sehingga mereka akan merasa senang dan lebih semangat dalam bekerja. Dalam menjalankan komunikasi itu sendiri camat juga seringkali terjun ke ruangan meskipun hanya sekedar berkeliling untuk komunikasi yang mungkin yang tidak ada kepentingan dengan kepentingan pekerjaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan, maka disimpulkan bahwa Kepemimpinan Camat dalam meningkatkan prestasi kerja aparatur sipil Negara di Kecamatan Galela Barat. Berkaitan dengan pengambilan keputusan, pendelegasian wewenang belum berjalan dengan baik. Dan dari aspek pegawai dalam berkomunikasi sudah berjalan dengan baik.

1. Dalam kepemimpinan Camat untuk meningkatkan prestasi kerja Aparatur Sipil Negara adalah salah satu indikator yakni pengambilan keputusan belum berjalan sebagaimana harapan Aparatur Sipil Negara yang ada di Kecamatan Galela Barat. Hal ini disebabkan pengambilan keputusan yang sering dilakukan oleh Camat adalah tidak di libatkan partisipasi Staf pegawai, sehingga ada pegawai yang merasa perlu adanya keterlibatan dalam pengambilan keputusan, agar bisa memberikan sumbangsih pemikiran terhadap perkembangan Kecamatan Galela Barat.
2. Indikator kepemimpinan Camat dalam meningkatkan prestasi kerja Aparatur Pegawai Negeri Sipil salah satunya adalah pendelegasian wewenang. Sesuai hasil penelitian bahwa indikator tersebut sudah belum berjalan dengan baik. Karena pada hakikatnya dalam pendelegasian wewenang harus di perhatikan kemampuan pegawai yang akan melaksanakan tugas sementara waktu dengan sesuai fungsi dari pada jabatan itu sendiri. Namun realitasnya, masih terdapat kurang kepercayaan Camat terhadap bawahan/pegawai,

sehingga dalam pendelegasian wewenang lebih banyak di serahkan pada Sekretaris Camat di bandingkan dengan pegawai lainnya.

3. Untuk meningkatkan prestasi kerja Aparatur Sipil Negara, maka salah indicator kepemimpinan Camat yang perlu di lakukan adalah pengawasan terhadap kinerja pegawai. Sesuai hasil penelitian bahwa sitem pengawasan Camat terhadap kinerja pegawai belum berjalan dengan baik, karena dilihat dari fakta yang terjadi masih ada pegawai yang tidak disiplin dalam melaksanakan tugas sebagai abdi masyarakat.
4. Dalam meningkatkan prestasi kerja Aparatur Sipil Negara, maka diperlukan kepemimpinan Camat untuk menjalin komunikasi yang baik dengan bawahan. Dan sesuai hasil penelitian menunjukan bahwa aspek komunikasi sudah berjalan baik, baik itu komunikasi secara vertical (Atas-Bawah) maupun secara horizontal (Antar Pegawai).

Saran

1. Dalam pengambilan keputusan diharapkan Camat selaku pimpinan untuk melibatkan partisipasi Aparatur Sipil Negara yang ada di kecamatan Galela Barat. Tujuannya agar bisa mendengar berbagai pendapat pegawai yang bisa di jadikan pertimbangan untuk kemajuan kecamatan Galela Barat.
2. Dalam pendelegasian wewenang Camat perlu melihat latar belakang

pendidikan pegawai yang akan memangku jabatan sementara waktu, agar dapat mampu mengembangkan tugas sesuai dengan instruksi Camat yang di dasarkan pada tujuan yang ditetapkan.

3. Camat selaku perwakilan pemerintah Kabupaten yang ada di kecamatan harus lebih meningkatkan fungsi pengawasan terhadap kinerja ASN. Karena dalam Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang penilaian prestasi kerja PNS, bahwa salah satu indicator prestasi pegawai dilihat dari tingkat kedisiplinan pegawai itu sendiri. Olehnya itu, diharapkan Camat lebih lagi memperketat pengawasan dalam hal kedisipilinan pegawai dalam menjalankan tugas sebagai abdi masyarakat.
4. Komunikasi antara pimpinan dan pegawai dapat di lakukan dengan lebih baik lagi, guna bisa memberikan informasi-informasi yang berkaitan dengan tugas dan fungsi setiap pegawai di Kecamatan Galela Barat.

DAFTAR PUSTAKA

Badani 2013. *Kepemimpinan dan perilaku Organisasi*. Alfabet. Bandung

Kartono Kartini , 1998, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Ghalia Indonesia, Jakarta

Moleong, L. 2000. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, P.T. Remaja Rosdakarya, Bandung.

Thoha, Mifta, , 2003:10-11, *Birokrasi dan politik di Indonesia*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Pamudji, 1986. *Kepemimpinan Pemerintahan*, Bina Aksara, Jakarta.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2008 Tentang Kecamatan,

Pamudji S, 1993, *Kepemimpinan Pemerintahan di Indonesia*, Bumi Aksara, Jakarta.

Sedarmayanti, 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung

Siagian, Sondang P., 1988, *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*, Gunung Agung, Jakarta,

Soeryono Soekanto, 1977. *Sosiologi Suatu Pengantar Ringkasan*, Rajawali Pers, Jakarta.

Sukarno, 1992, *Dasar-dasar Kepemimpinan Administrasi*, Rajawali, Jakarta.

Syafiie Inu Kencana.(2005), *Pengantar ilmu pemerintahan*. PT. Refika Aditama: Bandun

Sugiyono. 2002. *Metode Penelitian Administrasi*. CV Alfa Beta, Bandung

Surianingrat, Bayu. 1981, *Wewenang, Tugas dan Tanggung Jawab Camat*. Pasco;

Toha, Miftah. 1995, *Kepemimpinan dalam Manajemen*, PT Raja Grafindo Persada

Sumber-sumber lain

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN

Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang pemerintah daerah

Undang-Undang Nomor 72 Tahun 2005 Tentang Pemerintah Desa.

Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 Tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 pemerintahan daerah.

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintah Daerah

Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS.